

# VU Research Portal

## Baanzoekgedrag van werkenden en arbeidsmarktdynamiek

den Butter, F.A.G.; Zijl, M.

1997

### **document version**

Early version, also known as pre-print

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

den Butter, F. A. G., & Zijl, M. (1997). *Baanzoekgedrag van werkenden en arbeidsmarktdynamiek*. (Research Memorandum VU Amsterdam; No. 1997-51). Algemene en Ontwikkelingseconomie (AOE).

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

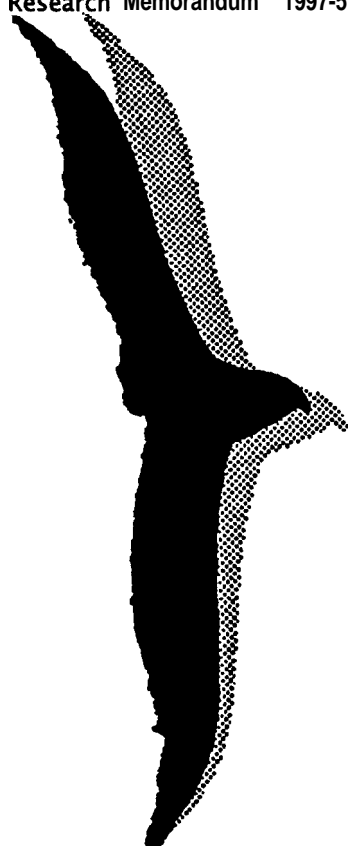
# Serie research memoranda

Baanzoekgedrag van werkenden en arbeidsmarktdynamiek

Prof.dr. F.A.C. den Butter  
M. Zijl

Research Memorandum 1997-5 1

September 1997



*|a|l|e|r|t|*

applied  
labour  
economics  
research  
team



# Baanzoekgedrag van werkenden en arbeidsmarktdynamiek

F.A.G. den Butter en M. Zijl\*

## 1. Inleiding

Het feit dat een deel van de werkenden een andere baan zoekt is tot nu toe in de **beleidsanalyse** van de werking van de arbeidsmarkt nogal onderbelicht gebleven. Vanuit de **beleidsop-tiek** lijkt het ook in de eerste plaats van belang om aandacht te besteden aan de mogelijkheid voor werklozen en nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt om een baan te vinden. Toch speelt het zoekgedrag van werkenden en de daaruit resulterende baan-baanmobiliteit een cruciale rol. Zo wordt in Nederland momenteel zo'n 36% van de vacatures vervuld door werknemers die al een baan hadden. Gemiddeld over de periode 1970-1995 was dit zelfs ruim 50%. Wanneer het aandeel van de werkenden die een andere baan zoeken groter wordt, betekent dat meer concurrentie voor de werklozen en de nieuwe toetreders. Die zien dan hun kans op een baan verminderen, gegeven het aantal bestaande vacatures. Aan de andere kant laten de werkenden die van baan veranderen veelal een vacature voor hun oude baan achter, die dan weer door iemand anders vervuld kan worden. Aldus is het zoekgedrag van werkenden en de baan-baanmobiliteit van groot belang voor de zogenaamde **stoelendans** om banen en voor de lengte van de vacature-keten (zie b.v. Mortensen, 1986, Jovanovic, 1983)

Tegen deze achtergrond wordt in dit artikel onderzocht welke bepalende factoren ten grondslag liggen aan het zoekgedrag van werkenden. Meer in het bijzonder gaat het daarbij om de vraag of de arbeidsmarktdynamiek in de bedrijfstak waar men werkzaam is van invloed is op het zoekgedrag. Uit een analyse van de gegevens van de enquête Beroepsbevolking (**EBB**) van het CBS gekoppeld aan gegevens over de arbeidsmarktdynamiek in verschillende bedrijfstakken blijkt dit inderdaad het geval te zijn. Een grote dynamiek in een bedrijfstak betekent dat er aan de ene kant veel banen vernietigd worden, terwijl er aan de andere kant veel banen worden gecreëerd. In zo'n situatie blijken de werknemers in die bedrijfstak geneigd sneller naar een andere baan uit te zien.

De opzet van de rest van dit artikel is als volgt. In paragraaf 2 wordt eerst een kort overzicht gegeven van andere empirische studies naar de determinanten van het zoekgedrag van werkenden en de resulterende baan-baanmobiliteit. Paragraaf 3 geeft een overzicht van de overwegingen die op basis van de zoektheoretische analyse van de arbeidsmarktstromen een rol spelen in de relatie tussen arbeidsmarktdynamiek en zoekgedrag. Paragraaf 4 bespreekt de gebruikte gegevens en bevat een eerste globale analyse van de factoren die een

---

\* Beide auteurs zijn verbonden aan de vakgroep Algemene Economie, Onderzoeksgroep Toegepaste Arbeidseconomie (ALERT), Vrije Universiteit, Amsterdam.

rol spelen bij het zoekgedrag van werkende baanzoekers in de verschillende bedrijfstakken. Paragraaf 5 geeft een verdere uitwerking van dit empirisch onderzoek, waarbij de determinanten van het al dan niet op zoek zijn naar een andere baan worden gekwantificeerd met behulp van een probitanalyse. Tenslotte bevat paragraaf 6 de conclusies.

## 2. Literatuur

In de literatuur over de determinanten van baan-baanmobiliteit staat een tweetraps **beslis-**singsproces centraal. Daarbij gaat het om een samenstel van twee kansen, namelijk de kans dat iemand die werkt een andere baan zoekt • dit is de relevante beslissing in onze studie • en de kans dat een werkende die een andere baan zoekt deze aangeboden krijgt en ook aanvaardt. Het samenstel van deze beide kansen is bepalend voor de baan-baanmobiliteit. Ons onderzoek kijkt slechts naar een deel van dit proces: niet de baan-baanmobiliteit staat centraal, maar de eerste stap daartoe, namelijk de beslissing om op zoek te gaan naar een andere baan. Op het gebied van dit zoekgedrag is al eerder enig empirisch onderzoek verricht.

Hartog, Mekkelholt en Van **Ophem** (1988) gaan aan de hand van verschillende micro-economische gegevensbestanden het empirisch belang na van het zoekgedrag van werkenden voor de arbeidsmobiliteit. De auteurs bereiken de enigszins voor de hand liggende conclusie dat het feit dat men als werkende al dan niet een andere baan zoekt in belangrijke mate bepalend is voor de arbeidsmobiliteit. Een verschil in gedrag tussen mannen en vrouwen komt op dit gebied niet echt duidelijk uit de gegevens naar voren. Uit een volgende studie van Van **Ophem** (1991) blijkt dat naast persoonlijke karakteristieken, zoals het **opleidingsni-**veau en de leeftijd, ook relatieve loonverschillen een belangrijke determinant vormen voor het zoekgedrag van werkenden. Een technisch probleem hierbij is wel dat het alternatieve marktloon voor individuele werkenden een niet-waarneembare grootheid is.

Pissarides en Wadsworth (1994) bepalen het zoekgedrag van werkenden in Groot Brittannië aan de hand van micro economische gegevens uit de 'Labour Force Survey'. Uit deze gegevens blijkt o.m. dat 75% van **degenen** die hun baan opzeggen dat op vrijwillige basis doen. Dit tekent nogmaals het belang van het zoekgedrag van werkenden in een analyse van de arbeidsmarktdynamiek. Deze beide auteurs meten ook de invloed van verschillende karakteristieken op het zoekgedrag van werkenden. Hun schattingstechniek is erop gericht om rekening te kunnen houden met gegevens over individuele baanduren die de auteurs een belangrijke determinant van het zoekgedrag achten. De **baanduur** verschaft namelijk een goede indicatie van de kwaliteit van de koppeling ('match') tussen werker en baan. Zodoende is het ook een bepalende factor voor de mate waarin naar een andere baan wordt uitgezien. In onze eigen analyse beschikken wij niet over gegevens met betrekking tot baanduren zodat wij genoodzaakt zijn deze te benaderen met leeftijd als determinant. Uit de studie van Pissarides en Wadsworth blijkt voorts dat geschoolde werkers intensiever naar een

baan zoeken dan ongeschoolden en dat geschoolden dit ook vaker doen vanuit de werksituatie. Ook de hoogte van relatieve loonverschillen binnen bedrijven blijkt een belangrijke determinant voor het zoekgedrag van werkenden te zijn.

Tenslotte zijn Hartog en Van Ophem (1994) nagegaan in welke mate zoekgedrag van werkenden en de baan-baanmobiliteit samenhangen met de stand van de conjunctuur. Hun conclusie voor Nederland is dat de coëfficiëntwaarden van de determinanten van het zoekgedrag slechts in bescheiden mate veranderen met de conjuncturele situatie.

### 3. Relatie tussen baanzoekgedrag en arbeidsmarktdynamiek

Volgens de zoektheorie hangt het beslissingsgedrag van de aanbieders van arbeid af van het **verwachte verdisconteerde inkomen** dat bij de verschillende opties kan worden verkregen. Zo is het verwachte inkomen van een werkende in zijn of haar huidige baan gelijk aan het verdisconteerde loon van die baan maal de kans dat de baan behouden blijft plus de verdisconteerde werkloosheidsuitkering maal de kans dat de baan vervalt, waardoor men werkloos raakt. In beginsel moet men daar nog eens de kans dat men vanuit de werkloosheidssituatie een nieuwe baan vindt **maal** het verdisconteerde loon bij deze nieuwe baan minus de zoekkosten die het vinden van een dergelijke nieuwe baan met zich meebrengen aan toevoegen. In het geval dat werkenden besluiten een andere baan te zoeken is dit het resultaat van de afweging tussen het bovenvermelde verwachte inkomen bij de huidige baan en het op identieke wijze samengestelde verwachte inkomen bij de nieuwe baan (dus inclusief de ontslagkans bij die nieuwe baan). Indien het verschil tussen het verwachte inkomen bij de mogelijke nieuwe baan en het verwachte inkomen bij de huidige baan opweegt tegen de zoekkosten, zal de werkende besluiten een andere baan te zoeken. In het geval dat de werkloosheidsuitkering lager is dan het verdiende loon in een baan (hetgeen vrijwel altijd het geval zal zijn) geldt dat iemands verwachte inkomen verder beneden het verdisconteerde loon bij continuering van die baan zal liggen wanneer de ontslagkans van diegene (die een bepaalde baan heeft) groot is, dan in geval van een kleinere ontslagkans. Dit inzicht is van belang voor de mate waarin de arbeidsmarktdynamiek van invloed is op het zoekgedrag van werkenden. Bij een grote arbeidsmarktdynamiek is namelijk enerzijds sprake van veel baanvernietiging, terwijl anderzijds ook veel nieuwe banen gecreëerd worden. Dit laatste heeft een gunstig effect op de kans dat men een nieuwe baan vindt. In een dergelijke dynamische situatie zal een werkende eerder geneigd zijn naar een nieuwe baan uit te kijken, dan wanneer de arbeidsmarktdynamiek laag is. De reden hiervoor is de grote onzekerheid bij de bestaande baan en de ruimere mogelijkheden bij nieuwe banen.

Toch is hiermee geen volledig dekkende verklaring gegeven voor de manier waarop de arbeidsmarktdynamiek, en daarmee het tempo van het structurele veranderingsproces, van invloed is op het zoekgedrag van werkenden. Binnen de eenvoudige zoektheoretische

dynamische evenwichtsmodellen van de arbeidsmarkt op macro-niveau wordt namelijk uitgegaan van homogene banen en in beginsel ook van homogeen arbeidsaanbod (zie b.v. Pissarides, 1990; Burdett en Mortensen, 1980). Bij homogene banen kan de theorie niet verklaren waarom sommige werkenden wel zoeken en anderen niet. Voor iedere werkende geldt onder de veronderstelling van homogeniteit immers precies dezelfde afweging. Indien er sprake is van een verschil in arbeidsmarktdynamiek tussen de verschillende bedrijfstakken (en/of tussen de verschillende fasen van de conjunctuur), dan zou moeten gelden dat ofwel geen enkele werkende een nieuwe baan zoekt - dit is het geval wanneer de zoekkosten hoger zijn dan een verwachte inkomensachteruitgang - , ofwel dat alle werkenden zoeken. De enige uitspraak die de theorie in dit geval kan doen is dat de kans dat alle werkenden zoeken hoger wordt naarmate er sprake is van een grotere arbeidsmarktdynamiek. En dan nog moet gelden dat de verwachting van de **baanduur en/of** het loon in de nieuwe baan hoger is dan in de oude baan.

In werkelijkheid is het echter zo dat sommige werkenden zoeken en anderen niet. Dit betekent dat het theoretische model met homogene banen en homogeen arbeidsaanbod te eenvoudig is en derhalve geamendeerd dient te worden. In de zoektheoretische verklaringen van het feit dat werkenden soms naar een andere baan uitzien, vormen vooral **loonverschillen** het argument (zie b.v. Burdett, 1978). De veronderstelling van loonverdelingen met variantie ongelijk aan nul in deze theoretische modellen impliceert een zekere mate van heterogeniteit van banen. In dit kader noemen wij vier mogelijke amenderingen waarin de veronderstellingen ten aanzien van de heterogeniteit meer expliciet zijn gemaakt.

1. In de eerste plaats kan de baan-baanmobiliteit verklaard worden door de restrictie van de homogeniteit van banen in directe zin op te heffen. De veronderstelling is dan dat sommige banen beter zijn dan andere: er bestaan slechte en goede banen. Aldus wordt de beroepsbevolking in drie klassen onderverdeeld, namelijk i) **degenen** die een goede baan hebben, daarmee tevreden zijn en niet verder zoeken; (ii) **degenen** die een slechte baan hebben en vanuit die slechte baan een goede baan zoeken en (iii) de werklozen die zowel slechte als goede banen proberen te verkrijgen (zie voor een dergelijke analyse binnen een empirisch evenwichtszoekmodel op macro-niveau Den Butter en Gorter, 1997).

2. Een tweede mogelijke amendering is te veronderstellen dat het arbeidsaanbod niet homogeen is. De persoonlijke karakteristieken en daarmee ook de verwachte inkomsten van werkenden kunnen dan per individu verschillen. Dit is de modellering van het **arbeidsmarktgedrag** die ten grondslag ligt aan de in paragraaf 2 genoemde empirische studies naar de determinanten van het zoekgedrag van werkenden. Het probleem hierbij is echter dat een dergelijke differentiëring naar individuele verschillen niet hanteerbaar is binnen het dynamisch evenwichtsmodel van de arbeidsmarkt op macro-niveau. Vanuit dat perspectief introduceren we in de beide navolgende amenderingen van het eenvoudige zoekmodel eveneens verschillen in persoonlijke karakteristieken van de werkenden, die we dan echter

toespitsen op die karakteristieken die in de context van een analyse op macro-niveau wel hanteerbaar zijn.

3. Zo kan ten derde verondersteld worden dat de werkenden op individuele basis additionele informatie hebben over de kans op vernietiging van de baan waarin zij zelf werkzaam zijn. Anders gezegd, terwijl volgens de macro-benadering met homogene banen de kans op vernietiging van iedere baan even groot wordt verondersteld, weten de werkenden op individueel niveau of hun baan al dan niet op de tocht staat.

4. Tot slot is een vierde mogelijke amendering van het basismodel dat er tussen de individuele werkenden een verschil in zoekkosten bestaat. Ook dat kan verklaren waarom, in overigens gelijkblijvende omstandigheden, sommige werkenden wel een nieuwe baan zoeken en anderen niet.

De beide laatste amenderingen dragen niet alleen een verklaring aan waarom niet alle werkenden (of geen enkele werkende) een andere baan zoeken, maar ze ondersteunen ook de veronderstelling dat een groter aandeel van de werkenden op zoek zal zijn naar een andere baan, naarmate de arbeidsmarktdynamiek groter is. In de navolgende empirische analyse wordt deze veronderstelling getoetst via de hypothese, dat in de bedrijfstakken met een grote dynamiek het aandeel van de werkenden die een andere baan zoekt groter is dan in bedrijfstakken met weinig dynamiek. Hierbij kan alvast opgemerkt worden dat een bevestiging van het empirisch verband tussen arbeidsmarktdynamiek en zoekgedrag geen uitsluitel geeft over de vraag welke van de beide hier genoemde amenderingen op de homogeniteit van het arbeidsaanbod voor de modellering op macro-niveau het meest relevant is.

#### 4. Globale gegevensanalyse

De empirische analyse in deze studie is gemaakt voor het zoekgedrag van werkenden gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (**EBB**) van het CBS uit 1992. Deze enquête wordt sinds 1987 jaarlijks gehouden en bevat een **35-tal** demografische en arbeidsmarktkenmerken van de geënquêteerden. In totaal heeft de enquête uit 1992 betrekking op ruim 97.000 respondenten. Als werkenden die op zoek zijn naar een andere baan zijn binnen deze enquête aangemerkt: **degenen** die meer dan 12 uur per week werken en opgeven dat ze zoekende zijn naar ander werk plus **degenen** die meer dan 12 uur werken per week en opgeven dat zij niet zoekende zijn naar ander werk, maar wel ingeschreven zijn bij het Arbeidsbureau. Opmerkelijk is dat deze laatste categorie respondenten nog flink groot blijkt te zijn: men zou toch verwachten dat een werkende die zich inschrijft bij het Arbeidsbureau ook anderszins actief naar een nieuwe baan op zoek is.

**Tabel 1      Percentage werkzoekenden in de gehele economie en in de industrie volgens de steekproef EBB in 1992.**

<i>Criterion</i>		<i>gehele economie</i>	<i>industrie</i>
geslacht	man	9,6	9,4
	vrouw	12,7	13,2
opleidingsniveau	basisonderwijs	10,5	10,8
	lbo/mavo	9,6	9,4
	mbo/havo/vwo	9,9	9,7
	hbo	12,5	11,8
	wo	14,7	12,9
leeftijd	< 16	11,1	66,7(2 van de 3)
	16-20	18,9	22,4
	21-25	16,5	16,9
	26-30	13,6	13,4
	31-35	12,6	11,2
	36-40	11,2	9,6
	41-45	8,0	6,3
	46-50	5,4	5,1
	51-55	3,8	3,4
	<b>56-60</b>	1,3	1,3
	61-65	0,7	0
	66-70	0	0
	<b>&gt; 70</b>	0	0
reistijd	0 minuten	4,5	2,0
	1-10	9,4	8,6
	11-20	10,0	9,0
	21-30	10,6	9,6
	<b>31-40</b>	12,9	10,4
	41-50	11,9	10,3
	<b>51-60</b>	13,7	8,4
	<b>&gt; 60</b>	15,3	8,2
etniciteit	autochtoon	10,3	9,7
	allochtoon	17,0	14,8

Volgens deze omschrijving van baanzoekende werkenden blijkt van de bijna 46.000 respondenten die 12 uur of meer werken, ruim 10% op zoek naar een andere baan. Tabel 1 geeft op basis van deze enquête de opsplitsing van het percentage werkenden dat een andere baan zoekt, naar een aantal persoonlijke karakteristieken. Daarbij zijn zowel de percentages



voor de gehele economie berekend als voor de industriële sector. De probitanalyse in de volgende paragraaf is namelijk uitsluitend gebaseerd op gegevens van de industrie aangezien de gebruikte gegevens over de dynamiek in de verschillende bedrijfstakken slechts voor de industriële sector beschikbaar zijn.

Vergelijking van de beide kolommen in tabel 1 leert dat het beeld voor de industrie univariaat niet sterk verschilt van dat voor de gehele economie. Het blijkt dat werkende vrouwen gemiddeld meer op zoek zijn naar een andere baan dan **mannen**. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, lijkt men eerder geneigd een andere baan te zoeken, hoewel het percentage baanzoekenden dat uitsluitend basisonderwijs heeft genoten hoger is dan dat van de groep die een middelbare opleiding gevolgd heeft. Vervolgens toont tabel 1 het voor de hand liggende beeld dat men vanuit de huidige baan minder frequent op zoek is naar een andere baan naarmate men ouder wordt. Gok het positieve verband tussen reistijd en actief zoekgedrag ligt voor de hand. Hier is het opvallend dat het percentage baanzoekenden die werken in de industrie bij een reistijd langer dan 50 minuten minder groot is dan het overeenkomstige percentage werkenden met een reistijd tussen de 10 en 50 minuten. Kennelijk gaat het hier in meerderheid om **degenen** die een goede baan hebben, daarmee tevreden zijn, en die een lange reistijd daarom niet bezwaarlijk vinden. Opmerkelijk is dat dit beeld uitsluitend voor de industrie en niet voor de gehele economie geldt. Tot slot blijkt uit tabel 1 dat allochtonen veel frequenter vanuit hun bestaande baan een nieuwe baan zoeken dan autochtonen. Omdat we geen redenen hebben om aan te nemen dat er in meerdimensionaal opzicht wel grote verschillen bestaan tussen de industriële sector en de gehele economie, achten we de beperking van de analyse tot deze sector aanvaardbaar.

De in deze studie gebruikte gegevens over de omvang van de arbeidsmarktdynamiek in de verschillende bedrijfstakken zijn ontleend aan berekeningen van Abbring en Gautier (1997) en Gautier (1997). In deze berekeningen wordt de methodiek van Davis en Haltiwanger (1990, 1992; zie ook Davis, Haltiwanger en **Schuh**, 1996) voor de bepaling van **baanvernietiging** en baancreatie toegepast op een groot panelgegevensbestand van het CBS, waarbij formatie van de productie-statistieken is gekoppeld aan informatie van de **investerings**-statistieken. De baancreatie wordt daarbij bepaald als de som van de werkgelegenheidsgroei in bedrijven waar de werkgelegenheid is toegenomen, terwijl de baanvernietiging gelijk is aan de som van werkgelegenheidsdaling van inkrimpende bedrijven. De som van baancreatie en baanvernietiging geeft het aantal baanwisselingen aan en is een indicator voor de omvang van de arbeidsmarktdynamiek. In tabel 2 is deze indicator voor verschillende bedrijfstakken gegeven. Het gaat daarbij om het gemiddelde percentuele aandeel van de baanwisselingen in de totale werkgelegenheid per jaar over de periode 1979-1993. In de tabel zijn de bedrijfstakken in volgorde van dynamiek vermeld: bovenaan in de tabel staan de gegevens voor de bedrijfstakken die volgens dit criterium het minst dynamisch zijn, namelijk de basismetaal en de olie-industrie, en onderaan de meest dynamische bedrijfstakken, namelijk de kledingindustrie en de overige industrie. De rechter kolom van tabel 2 bevat het percentage **werken**-

den dat een andere baan zoekt in de onderscheiden bedrijfstakken. Volgens deze gegevens blijkt er inderdaad enig verband te bestaan tussen de arbeidsmarktdynamiek en de bedrijfstakken in de mate waarin werkenden een andere baan zoeken. Beide kolommen uit tabel 2 hebben een correlatie van **0,46**. Deze daalt overigens tot **0,35** wanneer men de **aardolie-industrie** uit de gegevens weglaat. Binnen deze bedrijfstak blijkt bijna niemand actief op zoek te zijn naar een andere baan.

**Tabel 2      Percentage werkzoekenden en dynamiek in verschillende bedrijfstakken**

bedrijfstak	arbeidsmarktdynamiek (som baancreatie plus vern.)	percentage    baanzoekend
basismetaal	<b>5,2</b>	<b>6,2</b>
aardolie	<b>10,1</b>	<b>1,6</b>
mach. (electrisch)	<b>11,3</b>	<b>10,8</b>
chemie	<b>12,1</b>	<b>8,6</b>
papier + transport	<b>14,6</b>	<b>9,9</b>
steen, klei, glas	<b>15,6</b>	<b>12,0</b>
druk en uitgeverij	<b>16,3</b>	<b>9,1</b>
mach. (niet-elektrisch)	<b>16,4</b>	<b>8,7</b>
leer	<b>17,5</b>	<b>4,7</b>
rubber en plastic	<b>17,6</b>	<b>7,7</b>
eten, drank en tabak	<b>18,4</b>	<b>12,3</b>
klein metaal	<b>18,8</b>	<b>9,7</b>
textiel	<b>19,1</b>	<b>10,9</b>
instrumenten	<b>19,7</b>	<b>13,3</b>
hout	<b>20,8</b>	<b>8,9</b>
kleding	<b>23,4</b>	<b>8,5</b>
overig	<b>28,5</b>	<b>11,7</b>

## **5.      Probitanalyse**

Om de kwantitatieve invloed van de arbeidsmarktdynamiek in de verschillende bedrijfstakken op het zoekgedrag van de werkenden verder uit te diepen is een probitanalyse uitgevoerd. De te verklaren variabele in deze analyse is het feit dat een werkende al dan niet op zoek is naar een andere baan. Als verklarende variabele is naast de omvang van de arbeidsdynamiek in de desbetreffende bedrijfstak een aantal persoonlijke karakteristieken beproefd, die in de voorgaande globale analyse relevant zijn gebleken en die ook volgens de literatuur een rol spelen bij het zoekgedrag. De uitkomsten van deze probitanalyses staan in tabel 3.

**Tabel 3**      **Uitkomsten probitanalyse ter verklaring van het baanzoekgedrag**  
(t-waarden tussen haakjes)

variabele	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
dynamiek	<b>0,008</b> (1,97)						0,01 (2,42)	0,01 (2,39)	<b>0,009</b> (2,10)	<b>0,008</b> (1,99)
baanvernietiging		<b>0,018</b> (2,00)								
baancreatie			<b>0,012</b> (1,83)							
leeftijd				<b>-0,027</b> (-12,76)					<b>-0,027</b> (-12,71)	<b>-0,028</b> (-13,02)
scholingsgraad					0,045 (2,22)		<b>0,054</b> (2,62)		<b>0,056</b> (2,65)	
s2						<b>-0,034</b> (-0,52)		<b>-0,021</b> (-0,31)		-0,14 (-2,05)
s3						<b>-0,002</b> (-0,03)		<b>0,002</b> (0,30)		-0,07 (-1,06)
s4						0,14 (1,87)		0,17 (2,23)		0,13 (1,66)
s5						0,14 (1,26)		0,17 (0,16)		0,15 (0,31)
constante	-1,47 (-20,8)	-1,50 (-18,2)	-1,44 (-24,5)	-0,40 (-5,3)	-1,46 (-25,4)	-1,35 (-25,0)	-1,65 (-16,9)	-1,53 (-16,3)	-0,69 (-5,6)	-0,45 (-3,6)
Log van de Likelihood	-2372,3	-2372,2	-2372,6	-2285,9	-2371,8	-2369,7	-2368,8	-2366,8	-2281,1	-2274,3

In de eerste probitvergelijking (R1) is de dynamiek in de bedrijfstak waar de werkende werkzaam is, als som van baancreatie en -vernietiging, als enige verklarende variabele opgenomen. De t-waarde van iets beneden de 2 duidt erop dat er volgens deze enkelvoudige regressie inderdaad een positief verband bestaat tussen arbeidsmarktdynamiek en actief zoekgedrag. In de vergelijkingen R2 en R3 zijn baanvernietiging en baancreatie afzonderlijk opgenomen. Hieruit blijkt dat de baanvernietiging een iets belangrijker rol speelt dan de baancreatie. Maar de gevonden coëfficiëntwaarden verschillen niet veel van elkaar en een formele LR-toets toont dat de hypothese dat beide coëfficiënten gelijk aan elkaar zijn, niet

kan worden verworpen. In de probitschatting R4 is het zoekgedrag van werkenden gerelateerd aan de leeftijd. Het is evident dat de leeftijd een sterk negatief verband met dit zoekgedrag vertoont: naarmate men jonger is, is men sneller geneigd naar een andere baan uit te zien. In **R5** en **R6** geldt de scholingsgraad als determinant. In **R5** is deze **scholingsgraad** door een samengestelde indicator weergegeven. De ordinale opleidingsklassen zijn als **één** continue variabele opgenomen. Hier manifesteert zich een duidelijke positieve invloed van de scholing op het zoekgedrag ■ bij een t-waarde rond de 2 in deze analyse vermijden wij opzettelijk het gebruik van het begrip ‘significant’ aangezien wij dit begrip voor interpretatie van de uitkomsten hier weinig zinvol achten. Uit de coëfficiëntwaarden voor de dummy’s voor de scholingsgraad in **R6** blijkt dat met name de beide hoogst geschoolde categorieën een intensiever zoekgedrag vertonen dan de referentiegroep, die wordt gevormd door **degenen** met uitsluitend lager onderwijs.

In **R7** en **R8** zijn scholingsgraad en dynamiek tezamen als determinanten van het zoekgedrag opgenomen en in **R9** en **R10** is daar nog de leeftijd als additionele verklarende variabele aan toegevoegd. Uit deze probitanalyses blijkt dat de dynamiek in de bedrijfstak als afzonderlijke verklarende variabele voor het zoekgedrag een rol blijft spelen naast de leeftijd en de scholingsgraad. Dit betekent dat het positieve verband tussen bedrijfstaksgewijze dynamiek en zoekgedrag niet uitsluitend het gevolg is van het feit dat in dynamische bedrijfstakken met name jongeren werkzaam zijn of hogeschoolden. De coëfficiëntwaarde van de dynamiek blijkt in de verschillende specificaties van de probitregressies zeer robuust. De in het voorgaande vermelde hypothese over het verband tussen zoekgedrag en **arbeidsmarktdynamiek** lijken daarmee te worden bevestigd.

De vraag rijst in hoeverre het hier gemeten verband tussen baanzoekgedrag van werkenden en bedrijfstakdynamiek niet het gevolg kan zijn van een omgekeerde causaliteit, namelijk van het feit dat er in een bedrijfstak juist sprake is van een grote dynamiek omdat de werkenden in die bedrijfstak vaak op zoek zijn naar een nieuwe baan. Natuurlijk valt een dergelijke omgekeerde causaliteit niet volledig uit te sluiten, maar er is toch een aantal redenen waarom deze mogelijkheid hier zeer onwaarschijnlijk lijkt. In de eerste plaats is de gevonden correlatie en bijdrage aan de verklaring van het zoekgedrag zo laag, met t-waarden rond de 2, dat dit niet duidt op een verborgen identiteit. Ten tweede hebben de gebruikte gegevens over de bedrijfstakdynamiek voor het overgrote deel betrekking op een **waarnemingsperiode** die voorafgaat aan de EBB. De vertragingstructuur wijst dus op de causaliteit van bedrijfstakdynamiek naar baanzoekgedrag. Ten derde betreft onze te verklaren variabele uitsluitend de eerste stap in de baan-baanmobiliteit: het feit dat werkenden een andere baan zoeken behoeft nog niet te betekenen dat ze ook daadwerkelijk van baan (kunnen) veranderen. Belangrijker is nog dat baan-baan mobiliteit en de baanwisselingen waaraan wij de arbeidsmarktdynamiek afmeten, ten dele op verschillende processen betrekking hebben. Immers, voor iemand die een andere baan zoekt zal het weinig verschil uitmaken of het bij die andere baan om een bestaande baan gaat of om een nieuw gecreëerde. Evenzeer zal de

baan die een werkende achterlaat omdat hij/zij een nieuwe baan gevonden heeft, veelal niet (direct) vernietigd worden. Meer in het algemeen bestaat er vanuit theoretisch oogpunt geen reden waarom het zoekgedrag van werkenden, en zelfs ook baan-baanmobiliteit tot meer baancreatie en baanvernietiging zou leiden. Het aantal personeelsswisselingen zal stijgen, maar niet noodzakelijkerwijs het aantal baanwisselingen. Grote baan-baan mobiliteit kan zelfs tot gevolg hebben dat er vanwege de kortere terugverdienperiode van specifieke vaste kosten (zoekkosten, inwerkkosten) minder banen gecreëerd worden dan wanneer werkenden wat minder vaak van baan veranderen.

Hoe groot is nu daadwerkelijk de invloed van de bedrijfstakdynamiek op het zoekgedrag van de werkenden volgens de probit-uitkomsten? Wanneer in vergelijking R9, waarin naast de bedrijfstakdynamiek de leeftijd en de samengestelde indicator voor de scholingsgraad zijn opgenomen, voor deze laatste twee variabelen het gemiddelde van de steekproef wordt ingevuld en wanneer voor de bedrijfstakdynamiek de laagste score wordt genomen, is de kans dat deze gemiddelde persoon op zoek naar ander werk is **6,8** procent. Zou hij of zij daarentegen werkzaam zijn in de bedrijfstak met de hoogste dynamiek, dan is de kans om werkzoekend te zijn **9,7** procent. Het verschil tussen de hoogste en de laagste **bedrijfstakdynamiek** levert dus een verschil in **zoekkans** van zo'n 3 procent-punt op.

## 6. Besluit

Onze empirische analyse toont op basis van micro-economische gegevens uit de **Enquête Beroepsbevolking (EBB)** van 1992 aan dat het zoekgedrag van werkenden ten dele samenhangt met de arbeidsmarktdynamiek in de bedrijfstak waarin men werkzaam is. Bij een hoge dynamiek, d.w.z. veel baanvernietiging en veel baancreatie, zijn de werkenden eerder geneigd een andere baan te zoeken dan bij een lage dynamiek. In dit opzicht levert de dynamiek naast de leeftijd en de scholingsgraad een zelfstandige bijdrage als determinant van het zoekgedrag. Opgemerkt zij dat het hier uitsluitend om de vraag gaat of werkenden al dan niet zoeken, en niet om de daadwerkelijke baan-baanmobiliteit. Bovendien vormt de **baan-baanmobiliteit** slechts een onderdeel van de arbeidsmarktdynamiek zodat het geschatte verband niet het gevolg hoeft te zijn van een omgekeerde causaliteit, namelijk dat er door een grotere zoekfrequentie meer dynamiek is. De gebruikte gegevens van de **arbeidsmarktdynamiek** hebben trouwens voor een belangrijk deel betrekking op de periode **vóór 1992**, het jaar waarin de enquête is gehouden. Over de precieze achtergrond van het positieve verband tussen zoekintensiteit en arbeidsmarktdynamiek geeft onze empirische analyse echter geen uitsluitsel. Duidelijk is natuurlijk dat bij een grote dynamiek de kans dat de eigen baan vernietigd wordt hoger is, en de kans dat men een andere baan vindt groter is dan bij een lage dynamiek. Het feit dat sommige werkenden wel een nieuwe baan zoeken en anderen niet kan echter alleen verklaard worden uit individuele verschillen tussen de banen **en/of** de werkenden. Zo kunnen de zoekkosten van de **één** hoger zijn dan van de ander maar ook

kunnen individuele werknemers meer informatie hebben over de vraag of hun baan op de tocht staat dan volgens de veronderstelling van gelijke kansen die het uitgangspunt vormt van vele macro-modellen op dit gebied. De uitkomsten van deze empirische analyse tonen dus dat dergelijke veronderstellingen in het macro-model amendering behoeven. Een voor de hand liggend alternatief voor de veronderstelling van gelijke kansen is een FIFO- (First In First **Out**) benadering waarbij de oudste banen vanwege technologische ontwikkelingen de meeste kans op vernietiging lopen. Deze veronderstelling is verwant aan de **jaargangen**-benadering. Deze veronderstelling wordt echter enigermate weersproken door het in de empirische literatuur bekende feit dat de lengte van de **baanduur** negatief gecorreleerd is met de baan-baanmobiliteit. Dit zou eerder op een LIFO (Last In First **Out**) benadering duiden, waarbij juist de banen van **degenen** die het laatst zijn aangenomen, op de tocht staan. Bij reorganisaties, die tot inkrimping van het personeel leiden, geldt ook volgens de arbeidswetgeving een LIFO-regeling. Het laat zich aanzien dat nader micro-economisch onderzoek gewenst is om aanvullend inzicht verschaffen over dit aspect van de arbeidsmarktdynamiek.

#### Literatuur

Abbring, J.H. en P.A. Gautier, 1997, **Gross Job Flows in Dutch Manufacturing: A Panel Data Analysis**, Tinbergen Institute, mimeo

Burdett, K., 1978, A theory of employee job search and quit rates, **American Economic Review** **68**, blz. 212-220.

Burdett, K. en D.T. Mortensen, 1980, Search, layoffs, and labor market equilibrium, **Journal of Political Economy**, **88**, blz. 652-672.

Butter, F.A.G. den, en C. Gorter, 1997, Vacancy chains and labour market dynamics, paper presented at the EALE-conference, Aarhus, **Denmark**.

Davis, S. en J. Haltiwanger, 1990, Gross job creation and destruction: microeconomic evidence and macroeconomic implications, **NBER Macroeconomics Annual**, **5**, blz. 123-168.

Davis, S. en J. Haltiwanger, 1992, Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation, **Quarterly Journal of Economics**, 107, blz. 819-863.

Davis, S.J., J.C. Haltiwanger, en **S. Schuh**, 1996, **Job Creation and Destruction** (MIT Press, Cambridge, Mass).

Gautier, P.A., 1997, **The Flow Approach to the Labor Market**, Tinbergen Institute Research Series nr. 160, (Thesis Publishers, Amsterdam)

Hartog, J., E. Meekelholt en H. van Ophem, 1988, Testing the relevance of job search for job mobility, *Economics Letters*, **27**, blz. 299-303.

Hartog, J. en H. van Ophem, 1994, On-the-job search and the cyclical sensitivity of job mobility, *European Economic Review*, **38**, blz. 802-808.

Jovanovic, B., 1983, Turnover employment and the cycle, *mimeo*, New York University.

Mortensen, D.T., 1986, Job search and labor market analysis, in O. Ashenfelter en R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics* (North-Holland, Amsterdam), Hfst. 15.

Ophem, H van, 1991, Wages, nonwage job characteristics and the search behavior of employees, *The Review of Economics and Statistics*, **73**, blz. 145-151.

Pissarides, Chr. A., 1990, *Equilibrium Unemployment Theory* (Basil Blackwell, London).

Pissarides, Chr. A., en J. Wadsworth, 1994, On-the-job search; Some empirical evidence from Britain, *European Economic Review*, **38**, blz. 385-401.